

A New Approach to Management Accounting: The Initial Loose-Joint Model, Complementary Theoretical Frameworks, and the Operational Model of Loose-Joint Based on Cognitive, Cultural, and Normative Elements

Sina Shahidi¹ , Mohsen Amini Khouzani² , Azam Sarvi³ , Meysam Arabzadeh⁴ ,
Maryam AtarAsadi⁵ 

¹ PhD. student, Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran.
sh_sina280@yahoo.com

² Assistant Professor, Department of Financial Engineering, Shahr-e-Qods Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (**Corresponding author**). mo.aminikhouzani@iau.ac.ir

³ Assistant Professor, Department of Accounting, Golpayegan Branch, Islamic Azad University, Golpayegan, Iran Azam.sarvi@iau.ac.ir.

⁴ Associate Professor, Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran.
Meysam.arabzadeh@iau.ac.ir

⁵ Assistant Professor, Department of Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.
atarasadi.m@iau.ac.ir

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to explain the theory of loose coupling and its operational model. It will focus on the theory of resource dependence, the theoretical foundations supporting the initial model of loose coupling, and complementary theoretical frameworks.

Method: The present study employs a review approach that fosters new, deeper, and broader insights into the phenomenon under investigation by creating synergy. It discusses and examines the operational aspects of loose coupling, the five theories proposed by Orton and Weick, the primary complementary frameworks of loose coupling theory, and multidimensional approaches in performance management systems, with the aim of operationalizing loose coupling.

Findings: The researchers proposed an initial model of loose coupling theory by incorporating five additional theories: causality theory, typology, direct effects, indirect effects, and compensation theory, into the resource dependency theory. To transition from the initial loose coupling model to an operational model that fosters innovation and enhances long-term performance and sustainability within a system, a proposed operational model of loose coupling is supported by complementary theoretical frameworks.

Conclusion: Performance management systems, informed by complementary theoretical frameworks and incorporating the initial loose coupling model, are designed to be both independent and integrated simultaneously. The observed effects of coupling on perceived effectiveness and process innovation form the foundation for a discussion on the necessity of coordination and flexibility in management control. Since modern approaches to management accounting aim to establish a connection between efficiency and innovation to meet customer needs, the loose coupling theory serves as a valuable tool in strategic management accounting. This theory determines the extent and manner of the relationship among cognitive, cultural, and normative

elements by utilizing their dialectical interactions over a specified time horizon. The present study provides a comprehensive summary and analysis of various research efforts aimed at developing an operational model of loose coupling.

Keywords: Initial Loose Coupling Model, Operational Model of Loose Coupling, Resource Dependency Theory, Management Accounting.

رهیافتی نوین در حسابداری مدیریت: مدل اولیه اتصال سست، چارچوب‌های نظری مکمل و مدل عملیاتی اتصال سست مبتنی بر عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری

سینا شهیدی^۱، محسن امینی خوزانی^۲، اعظم سروی^۳، میثم عرب‌زاده^۴، مریم عطار اسدی^۵

^۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران. sh_sina280@yahoo.com

^۲ استادیار، گروه مهندسی مالی، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

mo.aminikhousani@iau.ac.ir

^۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد گلپایگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گلپایگان، ایران. Azam.sarvi@iau.ac.ir

^۴ دانشیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران. Meysam.arabzadeh@iau.ac.ir

^۵ استادیار، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. atarasadi.m@iau.ac.ir

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر تشریح نظریه اتصال سست و مدل عملیاتی آن با تمرکز بر نظریه وابستگی به منابع، مبانی نظری پشتوانه مدل اولیه اتصال سست و چارچوب‌های نظری مکمل است.

روش: پژوهش حاضر با رویکرد مروری، که با ایجاد هم‌افزایی، موجب ایجاد ادراکات جدید، عمیق‌تر و وسیع‌تر از پدیده مورد مطالعه می‌شود، جنبه‌های عملیاتی اتصال سست، نظریه‌های پنج‌گانه اورتون و ویک، چارچوب‌های اصلی مکمل نظریه اتصال سست و نیز رویکردهای چندبُعدی در سیستم‌های مدیریت عملکرد، در راستای عملیاتی شدن اتصال سست را مورد بحث و بررسی قرار داده است.

یافته‌ها: محققان با افزودن نظریه‌های پنج‌گانه شامل نظریه علیت، گونه‌شناسی، اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم، و نظریه جبران به نظریه وابستگی به منابع، مدل اولیه نظریه اتصال سست را طرح‌ریزی نمودند. همچنین برای حرکت از مدل اولیه اتصال سست به سمت یک مدل عملیاتی و در نتیجه ایجاد نوآوری و بهبود عملکرد و پایداری بلندمدت در یک سیستم، یک مدل عملیاتی از اتصال سست، با پشتوانه چارچوب‌های نظری مکمل پیشنهاد گردید.

نتیجه‌گیری: سیستم‌های مدیریت عملکرد با الهام از چارچوب‌های نظری مکمل و الحاق به مدل اولیه اتصال سست، به نحوی طراحی شده‌اند که به طور هم‌زمان مستقل و یکپارچه هستند. اثرات مشاهده شده ایجاد اتصال بر اثربخشی درک شده و نوآوری فرآیند، زمینه را برای بحث در مورد نیاز به هماهنگی و انعطاف‌پذیری در کنترل مدیریت ایجاد می‌کند. از آنجایی که رویکردهای نوین حسابداری مدیریت به دنبال ایجاد ارتباط بین کارایی و نوآوری در راستای تأمین نیازهای

http://sebaajournal.qom-iau.ac.ir/

استاد به این مقاله: شهیدی، سینا؛ امینی خوزانی، محسن؛ سروی، اعظم؛ عرب‌زاده، میثم؛ عطار اسدی، مریم (۱۴۰۳). رهیافتی نوین در حسابداری مدیریت: مدل اولیه اتصال سست، چارچوب‌های نظری مکمل و مدل عملیاتی اتصال سست مبتنی بر عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی*، ۴(۴)، ص ۲۷-۵۸.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۱؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۰۵/۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۸؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۱۰/۰۳

© نویسندگان.

نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم



مشتریان است، لذا، نظریه اتصال سست به عنوان یک ابزار در حوزه حسابداری مدیریت استراتژیک، میزان و چگونگی ارتباط عناصر شناختی، فرهنگی و هنجاری را با بهره‌گیری از رابطه دیالکتیک بین آن‌ها در یک افق زمانی، مشخص می‌نماید. پژوهش حاضر یک جمع‌بندی و تحلیلی جامع از تحقیقات مختلف در ساخت یک مدل عملیاتی اتصال سست را به تصویر کشیده است.

کلیدواژه‌ها: مدل اولیه اتصال سست، مدل عملیاتی اتصال سست، نظریه وابستگی به منابع، حسابداری مدیریت.

۱. مقدمه

نظریه وابستگی به منابع استدلال می‌کند که سازمان‌ها نمی‌توانند خودکفا باشند و باید بر منابع خارجی تکیه کنند. سازمان‌ها برای بدست آوردن منابع حیاتی براساس استراتژی‌های سازمانی و منابع داخلی خود، به روابط خود با نهادهای خارجی متکی هستند. بنابراین، نظریه وابستگی به منابع با توجه به وجود تغییرات مداوم در محیط‌های زنجیره‌های تأمین، باید در جهت ایجاد چارچوب تحقیقاتی برای در نظر گرفتن عدم قطعیت‌ها و وابستگی به منابع خارجی حرکت کند، به شکلی که برای بررسی وابستگی روابط مناسب باشد (چیانگ و چوانگ^۱، ۲۰۲۴). یک ساختار درست سازمانی می‌تواند در مدیریت متعادل کردن تقاضاهای رقیب عمل کند (بدفورد و همکاران^۲، ۲۰۲۲)، چراکه ظرفیت انطباق در محیط‌های مبهم، سطوح عملکرد را افزایش می‌دهد و منجر به نرخ موفقیت سازمانی بالاتر می‌شود (هونینگ و ساموئلسون^۳، ۲۰۲۱). این موارد، تأثیرات اجتماعی و اقتصادی بالقوه‌ای بر شرکت‌ها دارد و عدم اطمینان محیطی را به یک موضوع مهم تبدیل می‌کند (ریخاردسون و همکاران^۴، ۲۰۲۱). شهیدی و همکاران (۱۴۰۳) سیستم‌های اتصال سست را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و کاربردی‌ترین رهیافت‌های نوین مدیریت در سازمان‌ها معرفی می‌کنند و بیان می‌دارند که دیدگاه اتصال سست، به‌عنوان بخشی از حوزه مطالعات سازمانی، امکان تجزیه و تحلیل جامع پدیده‌های سازمانی را فراهم می‌کند. آن‌ها سازمان‌های با اتصال سست را سازمان‌هایی دارای استقلال حرفه‌ای بالا معرفی می‌کنند که واحدهای سازمانی همزمان دو بُعد پاسخگویی و تمایز را دارا هستند. چتزوپولو^۵ (۲۰۲۳) اشاره می‌کند که اصلاح از بالا می‌تواند تعاملات افقی بین‌نهادی و عمودی، مشارکت و همکاری در گروه‌های کاری را افزایش دهد، ولی نظارت دقیق مدیریت بر وظایف، آن‌ها را تضعیف می‌کند. این تعاملات لزوماً منجر به هم‌افزایی اداری، انسجام و یکپارچگی سیاست‌ها با یک هدف مشترک به‌صورت افقی نمی‌شود، بلکه منجر به سیاست‌های فرعی غیرمتضاد سازگاری می‌شود که ایده‌های سیاستی را که مکمل یکدیگرند، منتقل می‌کند. به‌طور کلی، ساختارهای دولتی سعی می‌کنند با استفاده از منطق نمونه کار، شیوه‌های اداری و فرهنگ سازمانی متمایز خود را با هدف نگهداری سازمانی شکل دهند. تمرکز باید بر روی ساختاری از ارتباط عناصر گوناگون باشد که شامل سیستم‌های برنامه‌ریزی و گزارش‌ها تا رویه‌های

1. Chiang & Chuang
2. Bedford
3. Honig & Samuelsson
4. Rikhardsson
5. Chatzopoulou

نظارت است (هنری و وترز^۱، ۲۰۲۰). این زمینه باید ظرفیت پردازش اطلاعات را افزایش دهد (یانگ و همکاران^۲، ۲۰۲۲) و از ساختاری متعادل‌کننده برای ارائه راهنمایی در مورد چگونگی درک و جذب محرک‌های خارجی استفاده شود (گرابنر و همکاران^۳، ۲۰۱۸؛ لاگویر و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

از منظر سازمانی، همسو کردن رفتارهای فردی با اهداف سازمانی اهمیت فراوانی دارد (ریخاردسون و همکاران، ۲۰۲۱). این امر مستلزم استفاده از ساختاری برای جمع‌آوری و پردازش اطلاعات برای شرکت‌ها است تا قادر به پیش‌بینی، آماده‌سازی و مدیریت چنین رویدادهایی باشند (اوتلی^۵، ۲۰۱۶). براساس نظریه اتصال سست، ساختار اتصال سست، عناصر سازمانی را نشان می‌دهد که می‌توانند به‌گونه‌ای به یکدیگر مرتبط شوند که پاسخگو باشند و در عین حال شواهد جدایی و هویت را حفظ کنند (ویک^۶، ۱۹۷۶). اتصال محکم با تاکید بر کنترل و کارایی باعث ایجاد ثبات می‌شود، در مقابل اتصال سست با تاکید بر سازگاری و نوآوری منجر به انعطاف‌پذیری می‌شود (اورتون و ویک، ۱۹۹۰). سازمان‌ها با محدودیت‌هایی روبه‌رو هستند که در نتیجه، نیاز به منابع و میزان وابستگی یک سازمان تا حد زیادی تحت تأثیر اهمیت و تمرکز منابع ارائه‌شده قرار می‌گیرد. بنابراین، سازمان‌ها با تغییر در جریان درآمد، سعی می‌کنند وابستگی‌های خود را مدیریت کنند (فرولیچ^۷، ۱۹۹۹). نظریه وابستگی به منابع می‌تواند توضیح دهد که چگونه سازمان‌ها وابستگی متقابل محیطی و عدم قطعیت را از طریق ابزارهای مختلف روابط سازمانی کاهش می‌دهند (هیلمن و همکاران^۸، ۲۰۰۹). نظریه پردازان وابستگی به منابع همچون پفر و سالانچیک^۹ (۱۹۷۸) به‌طور سنتی فرض می‌کنند که پیوندهای محیطی خارجی برای سازمان‌ها ضروری است تا ورودی‌های موردنیاز خود را تهیه کنند. با این حال، آن‌ها همچنین تشخیص داده‌اند که وقتی چیزی به چیز دیگری مرتبط است، تغییر امری دشوار است. در مقابل، پرو^{۱۰} (۱۹۸۴) ادعا می‌کند که در شرایط عدم اطمینان محیطی، سازمان‌ها ممکن است پیوندهای خود را در بیرون با دیگران سست یا قطع کنند. اورتون و ویک (۱۹۹۰) با افزودن نظریه‌های پنج‌گانه شامل نظریه علیت، نظریه گونه‌شناسی، نظریه

1. Henri & Wouters
2. Yang
3. Grabner
4. Laguir
5. Otley
6. Weick
7. Froelich
8. Hillman
9. Pfeffer & Salanchik
10. Perrow

اثرات مستقیم، نظریه اثرات غیرمستقیم و نظریه جبران به نظریه وابستگی به منابع، مدل اولیه نظریه اتصال سست را طرح‌ریزی نمودند. در گام بعدی، آرانگو- واسکز و جنتیلین^۱ (۲۰۲۱) چارچوب‌های نظری اصلی که به‌عنوان مکمل نظریه سیستم اتصال سست استفاده می‌شوند را نهادگرایی جدید جامعه‌شناختی، تئوری تصادفات عادی، نوآوری سازمانی، تغییرات سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکت، مدیریت زنجیره تأمین و فرضیه آینه‌ای معرفی کردند. پس از این مرحله، برای رسیدن به یک مدل عملیاتی اتصال سست، بر دو بخش عمده که مبتنی بر تحقیقات بیکن و گلیک^۲ (۲۰۰۱) بود، تمرکز گردید. بخش اول، متصل شدن از نظر الگوهای روشمند روابط بین عناصر سازمانی که در حوزه‌های متعدد قرار دارند و با فرآیندهای قابل شناسایی به هم متصل و توصیف می‌شوند. این روابط جفتی به‌صورت متغیر در طول ابعاد نظری مرتبط، به تصویر کشیده می‌شوند. در بخش دوم، اجزای اتصال به واژگان تحلیل شبکه ترجمه می‌شوند تا تعاریف نظری اتصال سست را روشن و عملیاتی کنند. این رویکرد چندبعدی و دیالکتیک با مشخص کردن تعاملات پیچیده بازیگران و انتخاب‌های مختلف آن‌ها، مدل عملیاتی اتصال سست را طرح‌ریزی می‌کند.

۲. روش تحقیق

در این پژوهش، از رویکرد مروری استفاده شده است. این رویکرد، به ترکیب گروهی از مطالعات در یک موضوع مرتبط برای درک بهتر و بالاتر از آن موضوع، می‌پردازد. زمانی که مطالعات در کنار هم مورد بررسی قرار می‌گیرند، این امر باعث ایجاد هم‌افزایی و درکی جدید، عمیق‌تر و وسیع‌تر از پدیده مورد مطالعه می‌شود. در این نوع پژوهش، جستجو و بررسی مطالعات از پایگاه‌های اطلاعاتی آغاز و پس از پالایش نمونه‌ها، مطالعاتی که بیشترین ارتباط را با موضوع و اهداف دارند، انتخاب می‌شوند. فیلترهایی همچون بررسی عنوان، چکیده، محتوا، نتایج و... در این امر دخیل هستند. برای شناسایی مرتبط‌ترین مطالعات، عبارت‌های جستجو تعریف شدند. از اصطلاح‌نامه‌ها و ترجمه چندباره مطالعات، برای یافتن بهترین مترادف‌ها استفاده شد. جستجوی اولیه با واژه «اتصال سست» آغاز گردید و با مطالعه و بررسی مقالات، کلمات کلیدی جدیدی شناسایی شدند که دامنه جستجو را گسترده‌تر نموده و به اطلاعات عمیق‌تر و مقالات و پژوهش‌های مهمی رهنمون ساخت که کمک شایانی در فهم نظریه اتصال سست و مفاهیم مرتبط با آن کرد. به‌طور کلی، معادل لاتین عبارات کلیدی زیر، در جستجو مورد استفاده قرار گرفت: مدل اولیه نظریه اتصال سست^۳، واحدهای

1. Arango-Vasquez & Gentilin

2. Beekun & Glick

3. Preliminary model of loose coupling theory

مستقل و یکپارچه^۱، نظریه گونه‌شناسی^۲، عدم تعین علی^۳ و نظریه جبران^۴. جستجوی مقالات به صورت اینترنتی و در پایگاه‌های اختصاصی و عمومی انجام شد. در نهایت، با بررسی محتوای کامل بالغ بر ۱۵۰ مقاله، کلیه مفاهیمی که مرتبط با اتصالات سازمانی، انواع آن، نظریه‌های مکمل و سایر مفاهیم مرتبط بود، شناسایی و استخراج گردید و به پردازش، تحلیل، مقایسه و جمع‌بندی پرداخته شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

۳. یافته‌های پژوهش

۳-۱. نظریه وابستگی به منابع

نظریه وابستگی به منابع توضیح می‌دهد که چگونه مشارکت تأمین‌کننده و خریداران می‌تواند رقابت‌پذیری اصلی شرکت را افزایش دهد، سیاست‌های تدارکات موفق را تسهیل کند و در نهایت، عملکرد آن را بهبود بخشد (کار و پیرسون^۵، ۲۰۰۲؛ دوبرژیکوفسکی و همکاران^۶، ۲۰۱۰؛ کورگات و آیلا^۷، ۲۰۲۱). فرض دیدگاه وابستگی به منابع این است که یک سازمان در نحوه تعامل با محیط خارجی، یک انتخاب دارد (پففر و سالانچیک، ۱۹۷۸)، که آن هم استفاده مؤثر از منابع خارجی محدود است؛ بر این اساس، فرض می‌کند که فرآیند سست یا محکم شدن روابط در سراسر حوزه‌های متصل‌کننده، همگن است (بیکن و گلیک، ۲۰۰۱).

۳-۲. نظریه‌های پنج‌گانه اورتون و ویک و مدل اولیه اتصال سست

نظریه‌های پنج‌گانه شامل علیت، گونه‌شناسی، مستقیم، غیرمستقیم و جبران، سازه‌های ساختاری مدل اورتون و ویک را تشکیل می‌دهند که با تکامل و گذر از نظریه وابستگی به منابع، به مدل اولیه‌ای از تئوری اتصال سست می‌رسد. با این حال، چگونگی مشاهده پژوهشگران مختلف از این مفهوم را نباید از نظر دور داشت. به استناد نظرات ویک (۱۹۷۶) اتصال سست برای رسیدگی به چگونگی سازماندهی اجتماعی سازمان‌ها، بسیار مناسب است، اگر صرفاً به صورت یک مفهوم منفی درک نشود تا قادر به درک همزمان اتصال و عدم اتصال یا به عبارتی، نظم و بی‌نظمی در سازمان‌ها باشد. نظریه‌های پنج‌گانه اورتون و ویک و مدل اولیه اتصال سست، در ادامه تشریح می‌شود.

1. Modularity
2. Voice of typology
3. Causal indeterminacy
4. Voice of compensations
5. Carr & Pearson
6. Dobrzykowski
7. Kurgat & Aila

۳-۲-۱. نظریه علیّت

در مطالعه ساختار سازمانی جایی که عقلانیت محدود می‌شود، اتصال سست می‌تواند مطالعه روی تصمیم‌گیری را انجام دهد (اورتون و ویک، ۱۹۹۰). مارچ و اولسن^۱ (۱۹۷۶) به مثابه جایگزینی برای دیدگاه‌های منطقی و خطی در مورد سازماندهی و حاکمیت، بر ابهام و پیچیدگی تأکید نمودند. اورتون و ویک (۱۹۹۰) خاطرنشان کردند که واژه اتصال سست به‌طور گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرد و به‌طور متفاوتی درک می‌شود، پس همچنان راه برای مطالعه مضامین و مفاهیم آن باز است. الکن و وکاسویچ^۲ (۲۰۱۹) معتقدند تجزیه و تحلیل پویایی سازمان و پاسخ به برخی سؤالات مهم درباره تعاملات سازمانی از طریق مفروضات منطقی، قابل حل و توضیح نیست. از این نظر، مفهوم اتصال سست به‌عنوان یک ابزار حساس یا یک عینک جدید، کمک می‌کند تا عناصر سازمان را که در تاریکی هستند، رؤیت نمود. این حساسیت به شبیه‌سازی، فرآیندها و ایده‌های اتصال سست اشاره دارد که طبق نظر کوهن و همکاران^۳ (۱۹۷۲) سیال شدن مجموعه را در پی خواهد داشت. در نتیجه، واژه اتصال سست باید به‌صورت همزمان عقلانیت و نظم، یعنی اتصال یا پیوستگی و همچنین عدم قطعیت و استقلال عناصر آن، یعنی سست بودن را امکان‌پذیر کند. کامرون و وتن^۴ (۱۹۸۳) بیان می‌کنند که سازمان‌هایی با این ویژگی، ظرفیت زیادی برای پایدار ماندن در اختلالات محیطی دارند. پژوهش دیگری از اورتون و ویک (۱۹۹۰)، پژوهشگران را تشویق می‌کند تا به‌طور همزمان وابستگی متقابل و عدم تعیین در الگوی تعاملات بین عناصر سازمانی را در نظر بگیرند. آن‌ها تأکید دارند که تمرکز نظریه علیت بر این موضوع است که چرا یک اتصال، سست و یا مخالف آن تشخیص داده می‌شود. اول، عدم تعیین علی که به شرایط ابهامی مربوط می‌شود که منجر به رویکردهای تصمیم‌گیری اقتضایی و غیرقابل پیش‌بینی و غیرعقلایی می‌گردد. دومین اشاره اورتون و ویک (۱۹۹۰) به تفکیک عناصر محیطی بیرونی به گونه‌های مختلف به عنوان مثال تفکیک عملکردهای گفتاری و حرکتی در خصوص یک فرد می‌پردازد. همچنین لویتین و هاوسکن^۵ (۲۰۱۰) اشاره دارند که نمونه‌هایی از جداسازی، تخصیص ژنراتورهای برق در بخش‌های جدا شده مختلف کشتی برای جلوگیری از تخریب همزمان آن‌ها در اثر نفوذ آب است. مثال‌های دیگر تفکیک تأسیسات نظامی در میان مواضع دور و نزدیک، تفکیک نسخه‌های مختلف از یک نرم‌افزار در رایانه‌های مختلف است و سومین

1. March & Olsen
2. Elken & Vukosovic
3. Cohen
4. Cameron & Whetten
5. Levitin & Hausken

آن، محیط داخلی تفکیک شده است که نوسان بین مشارکت و علائق و دامنه در حال تغییر علاقه و مشارکت را برجسته می‌کند. فریتز و بایندر^۱ (۲۰۱۸) در تحقیقی عنوان کردند که فضاهای رابطه‌ای مشارکت، از طریق فرآیندها تشکیل می‌شوند. هریک از عناصر بر شیوه‌هایی تأثیر می‌گذارند که بازیگران علمی و غیرعلمی خود را در یک موقعیت کنشی (فاصله‌گذاری) قرار می‌دهند و آن‌ها را برای ایجاد فضای مشارکت، ادغام (ترکیب) می‌کنند. شکل‌گیری فضای مشارکت می‌تواند به‌طور پویا در طول یک پروژه تغییر کند؛ برای مثال، زمانی که اعتماد افزایش یا کاهش می‌یابد، انتظارات برآورده می‌شوند یا نمی‌شوند و یا جهان‌بینی‌ها همسو می‌شوند یا در تضاد قرار می‌گیرند.

۲-۲-۳. نظریه گونه‌شناسی

نظریه گونه‌شناسی بر آنچه که می‌توان به‌طور سست با هم پیوند داد، تمرکز می‌کند، از جمله: افراد و واحدهای فرعی، سازمان‌ها، سطوح سلسله‌مراتبی، سازمان‌ها و محیط‌های آن‌ها، ایده‌ها، فعالیت‌ها و نیات و اعمال. این هشت نوع در سطوح انتزاعی مشابه، در مقایسه با ۱۵ مفهومی که در سال ۱۹۷۶ شناسایی شد، گونه‌شناسی ناب‌تر و روشن‌تری را تشکیل می‌دهند، اگرچه اکثریت مقالات ۱۷ مفهوم گونه‌شناسی را منعکس می‌کنند و بر آنچه که به‌طور سست (یا محکم) با چیزی ترکیب می‌شود، تمرکز دارند (الکن و وکاسویچ، ۲۰۱۹). مزیت این گونه‌شناسی آن است که اجازه می‌دهد تا رابطه دیالکتیکی بین تمایز نهادی از یک‌سو و هماهنگی از سوی دیگر، در نظر گرفته شود. استفاده از اشکال اتصال به‌عنوان یک عنصر مفهومی، به ما امکان می‌دهد تا درجات مختلفی را در رابطه بخش‌ها در سطوح مختلف عناصر آن‌ها، از جمله فرآیندهای یادگیری، ادغام سیاست‌ها و همچنین تضاد بین مدیران و گروه‌های ذینفع بخش‌های مختلف، درک کنیم (ترین^۲، ۲۰۱۵).

۳-۲-۳. نظریه اثرات مستقیم و غیرمستقیم

سطح اتصال، از طریق درجه‌ای که تغییر در هر عنصر منفرد به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم باعث تغییر (بالقوه) سایر عناصر در سیستم می‌شود، اندازه‌گیری می‌گردد. به‌عنوان مثال، از طریق زنجیره‌ای از وابستگی‌ها که در بین عناصر وجود دارد (مک‌کورمک و همکاران^۳، ۲۰۱۲). نظریه تأثیرات مستقیم بر تأثیرات ظاهراً مطلوب اتصال سست از جمله افزایش واحدهای فرعی، تنوع و اختیار بر سازمان متمرکز است. این امر از نظریه نتایج سازمانی یا اثرات غیرمستقیم متمایز است که نشان

1. Fritz & Binder

2. Trein

3. MacCormack

می‌دهد چگونه این واقعیت که جنبه‌های سازمانی خاص که به‌طور سست مرتبط هستند، بر عملکرد سازمانی، مقاومت در برابر تغییر، جلوگیری از ضربات مناطق مشکل‌ساز، سازگاری، رضایت اعضا و اثربخشی تأثیر می‌گذارند. نظریه‌های تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم به‌وضوح با بحث در مورد انتظارات و مشکلات مربوط به اتصال سست که ویک در سال ۱۹۷۶ ارائه نمود، مطابقت دارند (الکن و وکاسویچ، ۲۰۱۹). به بیان ساده‌تر، نظریه اثرات مستقیم، تأثیرات مستقیم یک مفهوم یا مضمون مانند اتصال سست را در ایجاد واحدهای مستقل و همزمان یک سیستم یکپارچه که در عین عملکرد مستقل، واحدها در راستای یک هدف مشترک یکپارچه شده‌اند، نشان می‌دهد؛ درحالی‌که نظریه اثرات غیرمستقیم، نتیجه نهایی یک سیستم دارای اتصال سست را بر روی کارایی، اثربخشی و بهبود عملکرد سازمان، منعکس می‌نماید.

۴-۲-۳. نظریه جبران

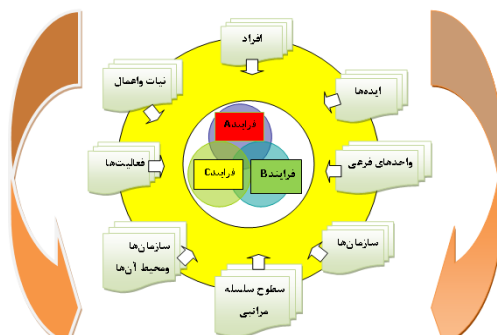
آدلر^۱ (۱۹۰۷) بنیان‌گذار مکتب روان‌شناسی فردی، در کتاب خود به بحث درباره موضوع احساس ضعف و جبران آن در جایی دیگر می‌پردازد و رویکردهای مختلفی را برجسته می‌کند که از طریق آن‌ها می‌توان جنبه‌های منفی اتصال سست یعنی رهبری، توجه متمرکز و ارزش‌های مشترک را جبران کرد (الکن و وکاسویچ، ۲۰۱۹). از نظر نوع جبران می‌توان بازیگران یا عناصر را در سه دسته گنجانند. در دسته اول یا جبران در همان ناحیه، عناصر یا بازیگران سعی می‌کنند در همان زمینه‌ای که مشکل دارند، خود را با شرایط انطباق دهند. در دسته دوم یا جبران در ناحیه‌ای دیگر، عناصر یا بازیگران ضعف خود را در زمینه دیگری جبران می‌کنند. در دسته سوم یا جبران افراطی، عناصر یا بازیگران با تلاش فراوان نه تنها مشکل خود را برطرف می‌کنند، بلکه فراتر از سایرین ظاهر می‌شوند (موزاک و مانیچی^۲، ۱۹۹۹).

اورتون و ویک (۱۹۹۰) توانستند این مفهوم را با استفاده از نظریات پنج‌گانه گسترش دهند و با ایجاد چارچوبی جدید، به مدل اولیه اتصال سست دست یابند. در نتیجه، مدل اولیه اتصال سست راه را برای تحقیقات بیشتر و تبیین تعاملات پیچیده عناصر و انتخاب‌های مختلف در تمام سطوح، بر روی سازمان‌ها گشود. نظریات پنج‌گانه اورتون و ویک مشتمل بر نظریه علیت یعنی عدم تعیین در الگوی تعاملات بین عناصر سازمانی و روابط ناهمگن، نظریه گونه‌شناسی با هشت گونه ناب از بازیگران، نظریه اثرات مستقیم یعنی تأثیرات ظاهراً مطلوب اتصال سست از جمله افزایش واحدهای

1. Adler

2. Musak & Maniaci

فرعی، تنوع و اختیار، نظریه اثرات غیر مستقیم یا ارتباط سست جنبه‌های سازمانی خاص و تأثیر آن بر اثربخشی، سازگاری و رضایتمندی و نظریه جبران به مفهوم جبران فرآیندهای ضعیف با فرآیندهای قوی، می‌باشند. افزودن پنج نظریه فوق در حوزه گونه‌های هشت‌گانه یک سیستم و در حوزه روابط بین این گونه‌ها و مشارکت آن‌ها از طریق فرآیندها، روابط ناهمگن را شکل داده و می‌تواند به‌طور هم‌زمان اتصالات سست و یا محکم را به دنبال داشته باشد. این ارتباطات مبتنی بر ترکیبی از روابط منطقی و منظم، غیرمنطقی، مبهم، بی‌نظم و دارای اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر طراحی و عملکرد سیستم هستند که این نوع روابط امکان پوشش و جبران ضعف یک فرآیند را توسط سایر فرآیندهای قوی‌تر در سیستم فراهم می‌آورد. بر این اساس، شکل (۱) نمایی از یک سیستم مبتنی بر نظریات پنج‌گانه اورتون و ویک و گذر از نظریه عدم وابستگی به منابع، یعنی همان همگن بودن فرآیند سست یا محکم روابط در سراسر حوزه‌های متصل‌کننده سیستم به مدل اولیه اتصال سست و روابط ناهمگن و نیز ایجاد فضای مشارکت به‌وسیله فرآیندها را نشان می‌دهد.



اتصال سست با رویکرد ایهام - کشف گونه‌ها، اثرات مستقیم بر گونه‌ها، اثرات غیرمستقیم بر فرآیندها و عملکردها و استفاده از نظریه جبران به حدسازی بازیگران در A گونه می‌پردازد. سپس از طریق فرآیندها این بازیگران برای ایجاد فضای مشارکت ترکیب و ادغام می‌شوند.

شکل ۱- مدل اولیه اتصال سست در یک سیستم فرضی: فراتر از نظریه عدم وابستگی و روابط همگن با افزودن نظریات پنج‌گانه اورتون و ویک و پذیرش روابط ناهمگن

۳-۳. چارچوب‌های اصلی نظری مکمل

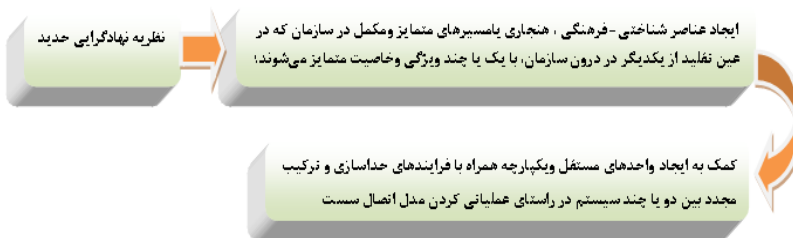
۱-۳-۳. نظریه نهادگرایی جدید جامعه‌شناختی

پرکوفسکی^۱ (۲۰۱۹) نهادگرایی جدید جامعه‌شناختی را مطالعه روابط بین سازمان‌ها و محیط‌هایشان معرفی می‌کند. فریدلند و آلفورد^۲ (۱۹۹۱) نهادها را هم به‌عنوان الگوهای فراسازمانی

1. Perkowski

2. Friedland & Alford

فعالیت که از طریق آن انسان‌ها زندگی مادی خود را در زمان و فضا هدایت می‌کنند و هم به‌عنوان نظام‌های نمادین که به‌واسطه آن‌ها افراد آن فعالیت‌ها را دسته‌بندی کرده و آن‌ها را با معنا تلفیق می‌کنند، در نظر می‌گیرند. دی‌ماجیو^۱ (۱۹۸۶) درک نهادینه شدن را به‌مثابه فرآیندی که در آن، منافع و علائق گوناگون در حال رقابت و منازعه، میانجی‌گری و گفتگو هستند، می‌انگارد. بنابراین، نهادگرایان جامعه‌شناس بر این امر تأکید می‌کنند که نهادها، مسیرهایی را که در آن‌ها راه‌حل‌ها جستجو می‌شوند، ایجاد می‌کنند. زوکر^۲ (۱۹۸۷) یادآوری می‌کند که عناصر نهادی ایجاد شده، به‌طور معمول از درون خود گروه‌ها و سازمان‌ها یا از راه تقلید از دیگر گروه‌ها و سازمان‌های مشابه برمی‌خیزند و نه از طریق فرآیندهای قدرت یا اجباری که در دولت یا هر جای دیگر مستقر شده است. اسکات^۳ (۲۰۰۱) بیان می‌کند که برای برخی اهداف، ما با یک نهاد به‌مثابه یک موجودیت، به‌مثابه یک فرهنگ یا نظام اجتماعی که به‌وسیله یک یا چند ویژگی و خاصیت متمایز می‌شود، سروکار داریم. در یک موقعیت دیگر، ما به نهاد و نهادینه شدن به‌مثابه فرآیند رشد (یا کاهش) عناصر شناختی- فرهنگی، هنجاری، یا تنظیمی در طول زمان، علاقه داریم که به درجات مختلف قادر به فراهم کردن معنا و ثبات در رفتار اجتماعی هستند. بنابراین، نهاد به‌مثابه درجات مختلف و متمایز فرآیند افزایش یا کاهش عناصر شناختی- فرهنگی، هنجاری یا نوعی تنظیم‌کننده در طول زمان، درجات مختلف ثبات و پایداری در رفتار سازمانی را موجب می‌شود. به‌عبارت دیگر، با ایجاد مسیرهای متمایز و مکمل در سازمان، در عین تقلید از یکدیگر، ضمن مفهوم‌سازی فرآیندهای ارتباطی واحدهای مستقل و یکپارچه، از فرآیندهای جداسازی و ترکیب مجدد بین دو سیستم (واحد مستقل) در یک افق زمانی، همانند آنچه شکل (۲) نشان می‌دهد، پشتیبانی می‌کند.



شکل ۲- نظریه نهادگرایی جدید: ایجاد عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری، همراه با پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی

1. DiMaggio
2. Zucker
3. Scott

۲-۳-۳. نظریه تصادفات عادی

نونان و دی دومینیکو^۱ (۲۰۱۷) بیان می‌کنند که ریشه این نظریه به زمانی برمی‌گردد که از چارلز پرو (جامعه‌شناس) خواسته شد تا گزارشی را برای کمیسیون رئیس‌جمهور در مورد حادثه در جزیره تری‌مایل (پس از حادثه هسته‌ای سال ۱۹۷۹ در نیروگاه) در محل ارائه دهد. در این زمینه، حادثه یک تعریف خاص مرتبط با یک خرابی اساسی در مقابل یک شکست جزئی‌تر و معمول‌تر سیستم است که پرو در سال ۱۹۸۴ آن را به‌عنوان یک حادثه در نظر می‌گیرد. به این ترتیب، یک حادثه صرفاً شکست بخشی از یک سیستم نیست، بلکه یک سیستم به‌عنوان یک کل است. اهمیت این موضوع آن است که برای رخ دادن یک تصادف در سیستم، چندین خرابی باید رخ دهد. لوسون و همکاران^۲ (۲۰۰۹) بیان می‌کنند از آنجا که حوادث و بلاها همیشه یکی از ویژگی‌های جامعه بوده‌اند، درک روزافزون پیچیدگی و تعبیه فناوری‌های مدرن ضروری می‌شود. مبنای تئوری تصادفات عادی، در تلاش برای توضیح پیامدهای چنین فناوری‌های پیچیده و نیاز به درک بهتر علل حوادث فاجعه‌بار ناشی از آن‌ها است. شریواستاوا و همکاران^۳ (۲۰۰۹) تعریف نکردن اصطلاح سیستم به‌طور رسمی توسط پرو را یک چالش تئوری تصادفات عادی می‌دانند، با وجود اینکه مفهوم یک سیستم در قلب نظریه قرار دارد. با این حال، از نظر کامینگز^۴ (۱۹۸۴) به‌منظور استفاده از این اصطلاح، تئوری تصادفات عادی می‌تواند تمرکز را از شکست فردی به شکست سیستم‌ها تغییر دهد. راه دیگر برای بیان این موضوع آن است که افراد، دیگر عامل حوادث عادی نمی‌شوند، بلکه این سیستم‌های سازمانی هستند که در آن‌ها حوادث رخ می‌دهد. رابرتز^۵ (۱۹۹۰) اصطلاح تصادف عادی را هم جالب و هم کمی گمراه‌کننده می‌داند؛ زیرا تصادف فقط عادی است، به این معنا که در مجموعه‌ای از شرایط سازمانی، حوادث اجتناب‌ناپذیر می‌شوند. این اجتناب‌ناپذیر بودن تصادفات، محل بحث و مناقشه بوده است، زیرا نظریه‌پردازان با قابلیت اطمینان بالا استدلال کرده‌اند که می‌توان سازمان‌هایی را طراحی نمود که پیچیده و کاملاً مرتبط بوده و در عین حال قادر به گذر از حوادث عادی باشند. نونان و دی دو منیکو (۲۰۱۷) تأکید دارند که پیام اصلی تئوری تصادفات عادی در مورد پیشگیری از خطر نیست، بلکه مقابله با پیامدهای تصادفات عادی است. شکل (۳) نوعی از ارتباط پیچیده و مستحکم عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری، همزمان با قابلیت گذر از پیامدهای حوادث عادی که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد

1. Nunan & Di Domenico
2. Leveson
3. Shrivastava
4. Cummings
5. Roberts

بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می شود را نشان می دهد.



شکل ۳- نظریه تصادفات عادی: نوعی ارتباط پیچیده و مستحکم عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری، همزمان با قابلیت گذر از پیامدهای حوادث عادی که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می شود.

۳-۳-۳. نظریه نوآوری سازمانی

مطالعات مختلف در حوزه مدیریت راهبردی نشان می دهد که یکی از مهم ترین قابلیت های سازمانی که منجر به ایجاد برتری رقابتی پایدار در عرصه کسب و کار می شود، قابلیت نوآوری است. این رو، سازمان ها در پی کشف و یافتن سازوکاری برای ایجاد، استقرار و نهادینه سازی قابلیت نوآوری در سازمان شان هستند که البته این کار مستلزم شناخت عوامل اثرگذار بر این قابلیت مهم است. قابلیت عملیاتی، قابلیت انسانی و قابلیت ساختاری، سه قابلیت مهمی هستند که در شکل گیری قابلیت نوآوری در سازمان، بیشترین ایفای نقش را برعهده دارند (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۴). قابلیت های فنی باعث توسعه و ارتقای خلاقیت، کارایی، انعطاف پذیری، سرعت یا کیفیت فرآیندهای سازمان و بهبود کیفیت محصولات می گردد. همچنین قابلیت انعطاف پذیری شامل ویژگی های ساختاری و فرهنگی سازمان است که برای تحرک و پویایی کارکنان، یادگیری سریع تر سازمانی و تسهیل تغییرات سازمانی ضروری است و به توانایی سازمان در مواجه شدن با تغییرات (قابل پیش بینی و غیرقابل پیش بینی) اشاره دارد (معصومی و همکاران، ۱۴۰۲). قابلیت نوآوری از ترکیب متعادلی از دانش خارجی و داخلی حاصل می شود و اشتراک دانش، همه ابعاد قابلیت نوآوری را ضبط می کند. برای بدست آوردن دانش ارزشمند، شرکت ها باید بر روی ویژگی هایی از جمله قدرت رابطه و مقیاس شبکه، تمرکز کنند (عدنان حسون الخفاجی و همکاران، ۱۴۰۲). در مطالعه ای، پژوهشگران تأثیر درجات مختلف اتصال سازمانی را در بین اعضای شبکه های دارای طرح یکپارچه نوآوری بر عملکرد تجاری نوآوری های مشارکتی بررسی نمودند. به طور خاص، آن ها مطالعه کردند که چگونه نوع نوآوری (نوآوری مدولار در مقابل نوآوری معماری) این رابطه را تعدیل می کند. اتصال سازمانی، همانند مفهوم اصلی استحکام پیوندها، به کیفیت رابطه ای تعاملات بین شرکا در یک شبکه نوآوری اشاره دارد و اغلب به عنوان یک ساختار چندبعدی شامل استحکام پیوند متقابل در بین شرکای شبکه،

تعریف می‌شود (هافمن و همکاران^۱، ۲۰۱۶). ادبیات نوآوری بر اهمیت نوآوری مدولار و نوآوری معماری برای تولید محصولات تجاری موفق که به بقای بلندمدت شرکت کمک می‌کنند، تأکید کرده است (بالدوین و کلارک^۲، ۲۰۰۰). نوآوری مدولار، مفهوم اصلی طراحی در داخل یک یا چند عنصر را زیرورو می‌کند. در مقابل، نوآوری معماری پیوندهای بین عناصر یک تولید را تغییر می‌دهد، درحالی‌که مفاهیم اصلی طراحی آن‌ها بدون تغییر باقی می‌ماند (هندرسون و کلارک^۳، ۱۹۹۰). مطالعات اخیر استدلال می‌کنند که رابطه بین میزان اتصال سازمانی و عملکرد نوآوری، احتمالاً مشروط به شرایط در محیط کار است (لچنر و همکاران^۴، ۲۰۱۰). تعداد کمی از مطالعات تجربی شبکه‌های اجتماعی، تأثیر درجات مختلف پیوند سازمانی را در میان شرکای شبکه پروژه نوآوری بر نتایج نوآوری مانند خلاقیت و سرعت توسعه، تحلیل کرده‌اند (هانسن^۵، ۱۹۹۹؛ ریندفلیش و هاید^۶، ۱۹۹۷). اکثر مطالعات قبلی طبق نظر هافمن و همکاران (۲۰۱۶)، توصیفی هستند و نشان نمی‌دهند که چگونه درجات مختلف اتصال سازمانی در بین اعضای شبکه پروژه نوآوری بر عملکرد تجاری نوآوری‌های مشارکتی تأثیر می‌گذارد و اینکه آیا این رابطه تحت تأثیر الزامات متمایز نوآوری‌های واحدهای مستقل و معماری است یا خیر. استفاده از تحلیل کمی نوآوری تولید شبکه‌ها در پنج صنعت مختلف در ایالات متحده توسط آن‌ها، با هدف پاسخ به این سؤال و ارائه بینش هنجاری در مورد پیکربندی شبکه نوآوری مناسب برای نوآوری‌های مدولار و معماری می‌باشد. شکل (۴) اشتراک‌گذاری اطلاعات کمتر در بین عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری یک سیستم و همزمان اشتراک‌گذاری اطلاعات بیشتر در درون هر عنصر کمک به ایجاد واحدهای مستقل و یکپارچه همراه با فرایندهای جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در راستای عملیاتی کردن مدل اتصال مست

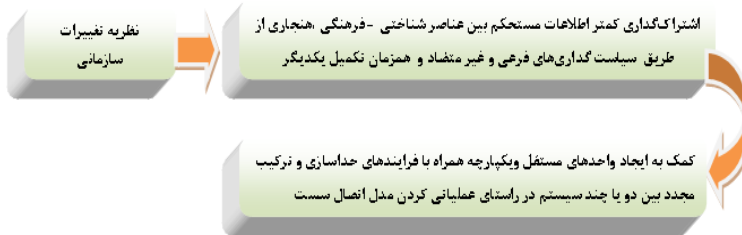


شکل ۴- نظریه تصادفات عادی: مستلزم اشتراک‌گذاری اطلاعات کمتر در بین عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری یک سیستم و همزمان اشتراک‌گذاری اطلاعات بیشتر در درون هر عنصر که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود.

1. Hofman
2. Baldwin & Clark
3. Henderson & Clark
4. Lechner
5. Hansen
6. Rindfleisch & Heide

۴-۳-۳. نظریات تغییرات سازمانی

یک سازمان برای رسیدن به اهدافش دست به تغییر می‌زند. تحول، حرکتی است به فراسوی وضعیت فعلی از طریق یک وضعیت گذار به سمت یک وضعیت آتی؛ و یا به عبارت دیگر، تحول، فعالیت و یا تلاشی برنامه‌ریزی شده و بلندمدت است که سازمان و یا فرد را به سمت جایگاه بالاتر سوق می‌دهد. تحول سازمانی می‌تواند بدون انفصال از گذشته سازمان و در ادامه آن باشد (حسینی، ۱۴۰۱). حسین و همکاران^۱ (۲۰۱۸) ضمن اشاره به مدل‌های متفاوت تغییر سازمانی مانند مدل لوین^۲، نقش غالب رهبری، مشارکت کارکنان و اشتراک دانش را در فرآیند تغییر و افزایش آگاهی از تغییرات و مراحل آن، برای سازمان لازم می‌دانند. آن‌ها اتصال و ارتباط اشتراک دانش به عنوان یک کاتالیزور مهم برای مرحله انجماد و مرحله حرکت، بررسی چارچوب اتصالات رهبری با مشارکت کارکنان و بینشی از ارتباط و اتصال رفتار رهبر با مشارکت و اشتراک دانش در زمینه مدل تغییر لوین را ارائه می‌دهند. شکل (۵) اشتراک‌گذاری اطلاعات کمتر در بین عناصر شناختی - فرهنگی و هنجاری یک سیستم از طریق سیاست‌گذاری‌های فرعی و غیرمتضاد را که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود، نشان می‌دهد.



شکل ۵- نظریه تغییرات سازمانی: مستلزم اشتراک‌گذاری اطلاعات کمتر در بین عناصر شناختی - فرهنگی و هنجاری یک سیستم از طریق سیاست‌گذاری‌های فرعی و غیرمتضاد که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود.

۵-۳-۳. نظریه مسئولیت اجتماعی شرکت

مسئولیت‌پذیری اجتماعی عموماً به عنوان تعهد یک شرکت یا برند تجاری برای به حداکثر رساندن رفاه بلندمدت اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی از طریق روش‌های تجاری، سیاست‌ها و منابع تصور می‌شود (ژی و همکاران^۳، ۲۰۱۹). براساس نظریه شبکه کنشگران، مسئولیت و پاسخگویی

1. Hussain
2. Lewin
3. Xie

اجتماعی از منظر نظام راهبری شرکتی را می‌توان به دو گروه کنشگران انسانی و غیرانسانی تقسیم نمود. همچنین ارتباط بین مجموعه کنشگران مؤثر در این مدل، دوسویه می‌باشد (محمدی و همکاران، ۱۴۰۱).

تفاوت ساختاری میان مسئولیت اجتماعی و مدنی این است که مسئولیت اجتماعی بر مبنای ارتباط افراد و محیط زیست و با هدف حفاظت از محیط زیست است، اما مسئولیت مدنی به‌عنوان شاخه‌ای از مسئولیت حقوقی- اجتماعی، تلاشی در جهت بهبود زندگی اجتماعی بوده که در آن غرامت به اشخاص و اموال مطرح است، در حالی که مسئولیت اجتماعی محیط زیستی، به بازدارندگی و مجازات برخی اقدامات مخرب و عواقب آن‌ها و ویژگی جبران‌کننده آن اشاره دارد (نژاد مقدم زنجانی و مهاجر، ۱۴۰۱). برخی نویسندگان به اهمیت نظامنامه مسئولیت پاسخگویی اجتماعی و عناصر تشکیل‌دهنده آن تأکید می‌کنند تا سرمایه‌گذاران بالقوه و بالفعل بتوانند تصمیمات درستی را با استفاده از اطلاعات مربوط به میزان پاسخگویی اجتماعی شرکت‌ها بگیرند و همچنین نهادهای ناظر بر سطح پاسخگویی اجتماعی شرکت‌ها به‌عنوان عنصر کنترلی، بر اجرای عناصر تشکیل‌دهنده مسئولیت اجتماعی و قوانین ضدانحصاری ازسوی شرکت‌ها، نظارت بیشتری نمایند (ذوالفقاری و عشوری خطیبی، ۱۳۹۷). مجموعه عناصر پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی، فرهنگ‌سازی اجتماعی، پذیرش عمومی فعالیت‌های اجتماعی، سلامت‌گرایی در تجارت و مسئولیت‌پذیری اعضای جامعه، به‌عنوان شرایط علی شناخته می‌شوند. پذیرش عنصر مسئولیت‌های اجتماعی، مقدمه‌ای برای اجرای فعالیت‌های آن است. فرهنگ‌سازی اجتماعی از دیگر عناصر بسیار حائز اهمیت در زمینه مسائل اجتماعی بوده و قطعاً وجود روحیه مسئولیت‌پذیری در جامعه ازسوی کسب‌وکارها، مستلزم داشتن فرهنگ‌سازی اجتماعی در سطح قابل قبول می‌باشد. پذیرش عمومی فعالیت‌های اجتماعی نیز یکی از مؤلفه‌هایی است که سازمان‌ها در راستای تحقق مسئولیت‌های اجتماعی خود، باید بدان پایبند باشند (طاعتی و همکاران، ۱۴۰۲). رابطه مثبت بین مسئولیت اجتماعی و حمایت از مصرف‌کنندگان آن، باعث شده است تا مدیران از این واقعیت آگاه شوند که مسئولیت اجتماعی نه تنها از نظر ایدئولوژیک امری ضروری است، بلکه یک ضرورت اقتصادی در بازار امروز می‌باشد (ویدیاستوتی و همکاران^۱، ۲۰۱۹). شکل (۶) تفکیک بین مجموعه کنشگران انسانی و غیرانسانی و همزمان ارتباط متقابل که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود را نشان می‌دهد.

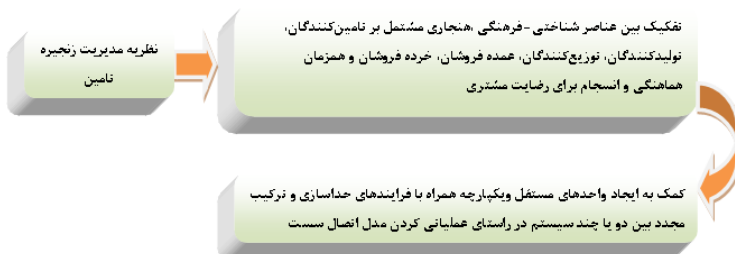


شکل ۶- نظریه مسئولیت اجتماعی: تفکیک بین مجموعه کنشگران انسانی و غیر انسانی و همزمان ارتباط متقابل که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود.

۳-۳-۶. نظریه مدیریت زنجیره تأمین

زنجیره تأمین، شبکه‌ای از فرایندها با هدف نهایی تأمین کالاها و خدمات مورد نیاز مشتریان است و دربرگیرنده تأمین‌کنندگان، تولیدکنندگان، توزیع‌کنندگان، عمده‌فروشان، خرده‌فروشان و منطق (تدارک) معکوس است که با هم به‌طور هماهنگ و منسجم در جهت راضی کردن مشتریان همکاری می‌کنند. هدف مدیریت زنجیره تأمین، فرآیند برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل عملیات مرتبط با زنجیره تأمین در بهینه‌ترین حالت ممکن است. تصمیمات در طراحی و مدیریت زنجیره تأمین را می‌توان در سه سطح راهبردی، تاکتیکی و عملیاتی تقسیم‌بندی نمود (غلامیان و همکاران، ۱۴۰۱). در مطالعه‌ای، از نظریه‌سازی مفهومی برای معرفی مفهوم پایداری در زمینه مدیریت زنجیره تأمین و نشان دادن روابط بین مؤلفه‌های عملکرد محیطی، اجتماعی و اقتصادی در چارچوب مدیریت زنجیره تأمین استفاده گردید که منجر به نظریه واسطی به نام مدیریت زنجیره تأمین پایدار شد که به منظور توسعه چارچوب و گزاره‌ها استفاده می‌شود. نویسندگان، مفهوم پایداری (ادغام معیارهای زیست محیطی، اجتماعی و اقتصادی برای اینکه یک سازمان به کارایی اقتصادی بلندمدت برسد) را در ادبیات منطقی و استدلالی، و پایداری موقعیت را در درون موضوع گسترده‌تر مدیریت زنجیره تأمین پایدار، مطرح کرده‌اند (کارتر و راجرز^۱، ۲۰۰۸). بسیاری از تهدیدها مانند کمبود منابع، جامعه تجاری را وادار به بررسی تعهد خود نسبت به محیط زیست و جامعه و در نتیجه، پیاده‌سازی شیوه‌های پایداری بلندمدت در عملیات می‌کند که یک نمونه از آن، پذیرش ادغام زنجیره تأمین دایره‌ای و صنعت برای دستیابی به عملیات زنجیره تأمین پایدار است. برای دستیابی به پایداری در عملیات زنجیره تأمین، دانش زنجیره تأمین دایره‌ای و صنعت، مهم‌ترین عامل پس از تعهد مدیریت ارشد می‌باشد (کومار و همکاران^۲، ۲۰۲۳). شکل (۷) تفکیک بین عناصر شناختی- فرهنگی و

هنجاری مشتمل بر تأمین‌کنندگان، تولیدکنندگان، توزیع‌کنندگان، عمده‌فروشان، خرده‌فروشان و همزمان هماهنگی و انسجام برای رضایت مشتری را که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود، نشان می‌دهد.



شکل ۷- نظریه مدیریت زنجیره تأمین: تفکیک بین مجموعه کنشگران انسانی و غیرانسانی و همزمان ارتباط متقابل که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود.

۷-۳-۲. فرضیه آینه‌ای^۱

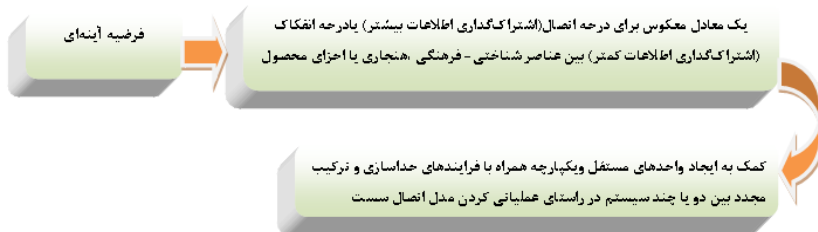
یک فرض رایج در ادبیات واحدهای مستقل، این است که ساختار یک سازمان باید وابستگی‌های متقابل و وظایف طراحی سیستم در حال توسعه را «آینه» کند (بالدوین و کلارک^۲، ۲۰۰۰). تحت شرایط پایداری معماری محصول در سطح مؤلفه، روابط تأمین‌کننده برای اجزای سست متصل شده با اشتراک‌گذاری اطلاعات کمتر مشخص می‌شود که به این معنی است که درجه اتصال اجزای محصول به‌طور مستقیم با درجه متصل شدن سازمان‌ها متفاوت است (فرضیه آینه‌سازی)؛ زیرا نوآوری‌های نسبتاً مستقل و مدولار^۳، آسان‌تر و ارزان‌تر با پیوندهای سازمانی سست‌تر در میان شرکای شبکه نوآوری، هماهنگ می‌شوند. منطبق این است که مدولار بودن، شکلی از هماهنگی تعبیه شده را فراهم می‌کند که نیاز به تبادل اطلاعات را کاهش می‌دهد و به شرکای مختلف اجازه می‌دهد تا ماژول‌ها را به‌طور نسبی، و مستقل از بقیه سیستم توسعه دهند (کابیجوسو و کامفوف^۴، ۲۰۱۲). بنابراین، تحت شرایط پایداری معماری محصول، مدولار بودن مؤلفه به‌عنوان یک جانشین پیشین برای هماهنگی بین‌سازمانی در نظر گرفته شده (سانچز و ماهونی^۵، ۱۹۹۶) و به‌عنوان معادل عملکردی فرآیندهای یکپارچه‌سازی بین‌سازمانی با قدرت بالا عمل می‌کند. برخی نویسندگان اعتقاد

1. "Mirroring" Hypothesis
2. Baldwin and Clark
3. Modularity
4. Cabigiosu & Camuffo
5. Sanchez & Mahoney

فراوانی به این امر دارند که اشتراک‌گذاری اطلاعات بین شرکای زنجیره تأمین، خطاهای مربوط به محصول و عملکرد را کاهش داده و در نتیجه کیفیت، زمان و پاسخگویی به مشتری را افزایش می‌دهد (نواک و استرن^۱، ۲۰۰۸). از طریق به اشتراک‌گذاری اطلاعات بین خریداران و تأمین‌کنندگان، رانت‌های رابطه‌ای پرورش می‌یابند (بیکر و همکاران^۲، ۲۰۰۲) که در نتیجه، حل مسئله را تسهیل می‌کند، کیفیت طراحی اجزا را بهبود می‌بخشد، زمان پاسخ‌دهی به مشتری را کوتاه می‌کند، اثرات توقف یا تأخیر را کاهش می‌دهد و از طریق طراحی محصول و کارایی عملیاتی، در هزینه صرفه‌جویی می‌کند (ویکری و همکاران^۳، ۲۰۰۳). تأمین‌کنندگانی که اجزای مدولار را طراحی و تولید می‌کنند، در ارزیابی تراکنش‌ها با عدم قطعیت کمتری روبه‌رو هستند و سرمایه‌گذاری مختص هر معامله را کاهش می‌دهند (ویلیامسون^۴، ۱۹۸۵)؛ زیرا اجزای مدولار می‌توانند با تنظیمات جزئی، برای تولید محصولات متنوع متناسب شوند و رضایت بسیاری از خریداران را جلب کنند. خریداران قطعات ماژولار نیز احتمالاً کمتر از مشکلات توقف یا تأخیر رنج می‌برند؛ زیرا فرصت‌طلبی تأمین‌کنندگان بالقوه با حضور رقبا مهار می‌شود که قابلیت جایگزینی را افزایش داده و هزینه‌های تغییر مسیر را کاهش می‌دهد (کلین و همکاران^۵، ۱۹۷۸). به طور کلی، هزینه اطلاعات برای تأمین اجزای اتصال سست کمتر است، یا به دلیل اینکه تبادل اطلاعات کمتری مورد نیاز است، یا به این دلیل که اطلاعات بیشتری در حال حاضر در دسترس است (گالبریت^۶، ۱۹۷۳). طبق نظر کایچیوسو و کامفو (۲۰۱۲)، همبستگی میزان اشتراک اطلاعات بین عناصر خریدار و تأمین‌کننده (که به عنوان شاخصی برای درجه اتصال بین سازمان‌ها استفاده می‌شود) با یک معیار رسمی از مدولار بودن مؤلفه‌ها، به بحث نظری و کار تجربی درباره فرضیه «آینه‌سازی» کمک می‌کند. درجه اشتراک‌گذاری اطلاعات در یک سیستم با درجه انفکاک در همان سیستم همبستگی منفی دارد؛ از این رو، درجه انفکاک عناصر یک سازمان در طراحی مهندسی آن سازمان به عنوان یک معادل معکوس برای درجه اتصال بین اجزای محصول استفاده می‌شود. هر قدر درجه انفکاک بیشتر باشد، میزان اتصال کمتر و هرچه درجه انفکاک کمتر باشد، اتصال از قدرت بیشتری برخوردار است. در شکل (۸) یک معادل معکوس برای درجه اتصال بین عناصر شناختی - فرهنگی و هنجاری یا اجزای محصول و همزمان ارتباط متقابل که منجر به

1. Novak & Stern
2. Baker
3. Vickery
4. Williamson
5. Klein
6. Galbraith

پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود را نشان می‌دهد.



شکل ۸- فرضیه آینده‌ای: یک معادل معکوس برای درجه اتصال بین عناصر شناختی - فرهنگی و هنجاری یا اجزای محصول و همزمان ارتباط متقابل که منجر به پشتیبانی از جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی می‌شود.

۳-۴. مدل عملیاتی اتصال سست

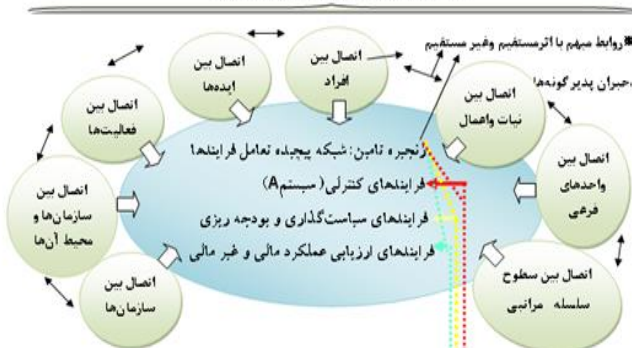
برای حرکت از مدل اولیه اتصال سست به سمت یک مدل عملیاتی و در نتیجه، ایجاد نوآوری و بهبود عملکرد و پایداری بلندمدت در یک سیستم، محققین یک مدل عملیاتی از اتصال سست را با پشتوانه چارچوب‌های نظری مکمل پیشنهاد کردند، چراکه همچنان بستر طراحی و معماری یک سیستم به‌روشنی مشخص نشده بود. بر این مبنای پژوهشگران چارچوب‌های نظری اصلی که به‌عنوان مکمل نظریه دستگاه اتصال سست استفاده می‌شود را نهادگرایی جدید جامعه‌شناختی، تئوری تصادفات عادی، نوآوری سازمانی، تغییرات سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکت، مدیریت زنجیره تأمین و فرضیه آینده‌ای معرفی می‌کنند (آرانگو- واسکز و جنتیلین، ۲۰۲۱). نظریه‌های فوق‌الذکر اشاره به تعاملات پیچیده سازمانی، به تدوین و طراحی اتصالات سست سازمانی در راستای عملیاتی کردن اتصال سست کمک می‌نمایند. نهادگرایی جدید جامعه‌شناختی مبتنی بر محدودیت‌های نهادی رفتار، همسانی یا هم‌شکلی رفتارها و تعیین رفتارها به‌وسیله نهادها با توجه به تغییر و تفاوت‌های نهادی و تأکید بر ناهمسانی محیط نهادی و حضور همزمان مناطق‌های مختلف نهادی در محیط نهادی، است (زارعی، ۱۳۹۲). ایجاد مسیرهایی در سازمان که در عین تقلید از یکدیگر در درون سازمان و یا از سازمان‌های مشابه، با یک یا چند ویژگی متمایز می‌شوند و همزمان مکمل یکدیگرند (زوک، ۱۹۸۷؛ دی ماجیو، ۱۹۸۶)، ناظر به طراحی مدولار (واحدهای مستقل و یکپارچه) یک سیستم است. نظریه تصادفات عادی به این مهم اشاره دارد که یک سازمان باید قدرت گذر از پیامدهای حوادث عادی را که غیرقابل اجتناب هستند، داشته باشد؛ چراکه در غیر این صورت سیستم با شکست مواجه می‌شود (پرو، ۱۹۸۴؛ کامینز، ۱۹۸۴؛ لوسون و همکاران، ۲۰۰۹). از این‌رو، یک سیستم باید مؤلفه‌های متمایز و یکپارچه را آنچنان طراحی نماید که بتواند آثار شکست در یک بخش

یا واحد را جبران کند. از مطالعات مختلف درخصوص نوآوری در یک سیستم، می‌توان دریافت که نوآوری مدولار مفهوم اصلی طراحی در داخل یک یا چند عنصر را زیوروی می‌کند و در مقابل، نوآوری معماری پیوندهای بین عناصر یک تولید را تغییر می‌دهد، درحالی‌که مفاهیم اصلی طراحی آن‌ها بدون تغییر باقی می‌ماند. از سوئی، نوآوری در سازمان مستلزم اشتراک‌گذاری کمتر اطلاعات در بین مدولارهای یک سیستم و همزمان اشتراک‌گذاری بیشتر اطلاعات در درون هر مدولار است (هندرسون و کلارک، ۱۹۹۰؛ هافمن و همکاران، ۲۰۱۶) که تکمیل‌کننده طراحی مدل سیستم‌های یکپارچه و متمایز هستند.

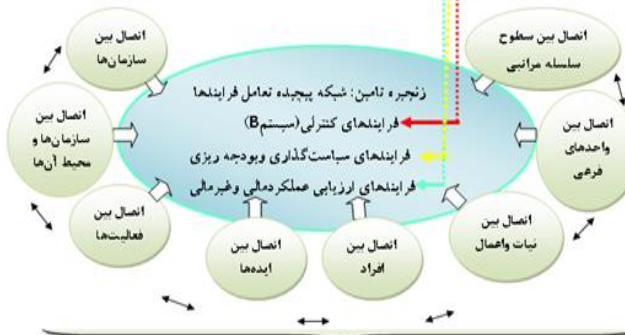
اتصال و ارتباط اشتراک دانش به‌عنوان یک کاتالیزور مهم برای مرحله انجماد و مرحله حرکت، بررسی چارچوب اتصالات رهبری با مشارکت کارکنان و بینشی از ارتباط و اتصال رفتار رهبر با مشارکت و اشتراک دانش در زمینه مدل تغییر لوین را ارائه می‌دهند. براساس فرضیه تغییرات سازمانی، تعاملات ناشی از اصلاح توسط هدایت مافوق لزوماً منجر به هم‌افزایی اداری، انسجام و یکپارچگی سیاست‌ها با یک هدف مشترک به‌صورت افقی نمی‌شود، بلکه منجر به سیاست‌های فرعی غیرمتضاد سازگاری می‌شود و همزمان ایده‌های سیاستی را که مکمل یکدیگرند، منتقل می‌کند (حسین و همکاران، ۲۰۱۸؛ چترپولو، ۲۰۲۳) که این امر خود مبدع طراحی سیستم‌های مدولار است. نظریه مسئولیت اجتماعی شرکت، به‌بازدارندگی و مجازات برخی اقدامات مخرب و پیامدهای آن‌ها و ویژگی جبران‌کننده آن اشاره دارد. مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی از منظر نظام راهبری شرکتی را می‌توان به دو گروه عمده کنشگران انسانی و غیرانسانی تقسیم نمود (ذوالفقاری و عشوری خطیبی، ۱۳۹۷؛ نژاد مقدم زنجانی و مهاجر، ۱۴۰۱). هریک از این بخش‌ها و زیرگروه‌های آن‌ها دارای طراحی خاص تعاملات متمایز و یکپارچه مشتمل بر عنصر کنترلی ناظر بر اجرای عناصر تشکیل‌دهنده مسئولیت اجتماعی هستند. نظریه مدیریت زنجیره تأمین، دربردارنده طراحی ارتباطات مؤلفه‌ها در یک سیستم و محیط‌های پیرامونی آن‌ها برای دستیابی به رضایت مشتریان است. این مدولارها در قالب شبکه‌ای از فرآیندها با هدف تأمین کالا و خدمات موردنیاز مشتریان طراحی می‌شوند و اغلب، شامل تأمین‌کنندگان، تولیدکنندگان، توزیع‌کنندگان، عمده‌فروشان و خرده‌فروشان هستند (غلامیان و همکاران، ۱۴۰۱) که به‌طور مستقل و یکپارچه فعالیت دارند. یک فرض رایج در ادبیات مدولار بودن این است که ساختار یک سازمان باید وابستگی‌های متقابل وظایف طراحی سیستم درحال توسعه را «آینه» کند (بالدوین و کلارک، ۲۰۰۰). روابط تأمین‌کننده در یک سیستم با اجزای سست متصل‌شده با اشتراک‌گذاری اطلاعات کمتر مشخص می‌شود. این متغیرهای مشترک گونه‌ها، فرآیندها و اطلاعات هر سیستم را دربرمی‌گیرد. شکل (۹) مطالب فوق را در قالب دو سیستم

مدیریت عملکرد فرضی نشان می‌دهد که با الهام از چارچوب‌های نظری مکمل و الحاق به مدل اولیه اتصال سست، به‌نحوی طراحی شده‌اند که به‌طور همزمان مستقل و یکپارچه هستند. از این رو، براساس نظریه اتصال سست، نوعی سیال بودن اتصالات محکم و سست در سراسر حوزه‌های طراحی در داخل هر سیستم و بین دو سیستم حاکم است؛ یا به‌عبارت دیگر، نوعی دیدگاه دیالکتیک قابل مشاهده است که در آن، فرآیند جداسازی و ترکیب مجدد به‌صورت مداوم در حال انجام می‌باشد.

مدل اولیه نظریه اتصال سست: ارتقاء نظریه عدم وابستگی به منابع بوسیله نظریات پنج‌گانه اورتون و ویگ (جراحی اتصال سست، اثرات مستقیم و غیر مستقیم اتصال سست، گونه‌شناسی ناشی از اتصال سست، اتصال سست و جریان‌پذیری در یک سیستم)



چارچوب‌های نظری مکمل: میزان اشتراک‌گذاری متغیرها مشتمل بر عناصر و فرایندها یا رویکرد دیالکتیک و چندبعدی، فرآیند جداسازی و ترکیب مجدد بین دو سیستم A, B به‌طور مداوم در حال انجام است.



مدل عملیاتی اتصال سست: الحاق مدل اولیه نظریه اتصال سست و چارچوب‌های نظری مکمل

گونه‌ها

ارتباطات فرایندهای حاصل از اتصال سست کوتاه‌ها

اتصال سست بین و در درون گونه‌های مختلف عناصر از طریق درجه‌ای که تغییر در هر عنصر متغیر به‌طور مستقیم یا

غیر مستقیم باعث تغییر (لقوه) سایر عناصر در سیستم می‌شود

نظریه پنج‌گانه اورتون و ویگ و مدل اولیه نظریه اتصال سست

درک درجه‌ای مختلف اتصال (فرضی) بین فرایندهای دو سیستم A و B

شکل ۹- مدل عملیاتی اتصال سست: الحاق مدل اولیه اتصال سست با چارچوب‌های نظری مکمل و مبتنی بر رویکردهای چندبعدی

۴. نتیجه‌گیری

یک سیستم مبتنی بر نظریات پنج‌گانه اورتون و ویک با گذر از نظریه عدم وابستگی به منابع یعنی همان همگن بودن فرآیند سست یا محکم روابط در سراسر حوزه‌های متصل‌کننده سیستم، به مدل اولیه اتصال سست و روابط ناهمگن و نیز ایجاد فضای مشارکت به‌وسیله فرآیندها منتهی می‌شود. برای عبور از مدل اولیه اتصال سست به سمت یک مدل عملیاتی و در نتیجه، ایجاد نوآوری و بهبود عملکرد و پایداری بلندمدت در یک سیستم، محققین یک مدل عملیاتی از اتصال سست را با پشتوانه چارچوب‌های نظری مکمل پیشنهاد کرده‌اند، چراکه همچنان بستر طراحی و معماری یک سیستم به‌روشنی مشخص نشده بود. بر این مبنا، پژوهشگران چارچوب‌های نظری اصلی که به‌عنوان مکمل نظریه دستگاه اتصال سست استفاده می‌شود را نهادگرایی جدید جامعه‌شناختی، تئوری تصادفات عادی، نوآوری سازمانی، تغییرات سازمانی، مسئولیت اجتماعی شرکت، مدیریت زنجیره تأمین و فرضیه آینه‌ای معرفی می‌کنند (آرانگو- واسکز و جنتیلین، ۲۰۲۱). نظریه‌های فوق ضمن اشاره به تعاملات پیچیده سازمانی، به تدوین و طراحی اتصالات سست سازمانی از مسیر ایجاد عناصر شناختی- فرهنگی و هنجاری و تشکیل واحدهای مستقل و یکپارچه با قابلیت جداسازی و ترکیب مجدد بین دو یا چند سیستم در یک افق زمانی کوتاه در راستای عملیاتی کردن اتصال سست، کمک می‌نمایند.

این متغیرهای مشترک عناصر شناختی- فرهنگی و به‌ویژه هشت گونه ناب، فرآیندها و اطلاعات هر سیستم را دربرمی‌گیرد. سیستم‌های مدیریت عملکرد با الهام از چارچوب‌های نظری مکمل و الحاق به مدل اولیه اتصال سست، به‌نحوی طراحی شده‌اند که به‌طور همزمان مستقل و یکپارچه هستند. با توجه به اهمیت وجود اتصال سست و تاحدی مستقل بین عملکرد با منابع، فرهنگ، ساختار، راهبردهای منعطف، سازمان‌های با قطعیت بالا، کاهش عدم قطعیت و نیز آموزش در حوزه‌های مختلف، اندازه‌گیری همه‌جانبه و مداوم اتصال، دارای مطلوبیت است (الکن و همکاران، ۲۰۱۹). اثرات مشاهده‌شده ایجاد اتصال بر اثربخشی درک‌شده و نوآوری فرآیند، زمینه را برای بحث‌های آینده در مورد نیاز به هماهنگی و انعطاف‌پذیری در کنترل مدیریت فراهم می‌کند (اسپیکل و همکاران، ۲۰۱۷). از آنجایی که رویکردهای نوین حسابداری مدیریت به‌دنبال ایجاد ارتباط بین کارایی و نوآوری در راستای تأمین نیازهای مشتریان است، لذا نظریه اتصال سست به‌عنوان ابزاری در اتصالات سازمانی میزان و چگونگی ارتباط عناصر شناختی، فرهنگی و هنجاری را با بهره‌گیری از رابطه دیالکتیک بین دو مؤلفه پاسخگویی و تمایز و زیرمؤلفه‌های هریک، و با استفاده از فرآیندهای جداسازی و ترکیب مجدد بین دو سیستم در یک افق زمانی خاص، باعث ایجاد نوعی تحول در

رویکرد استراتژیک در حسابداری مدیریت می‌شود.

بررسی‌ها حاکی از آن است که به‌جز پژوهش‌هایی که توسط نویسندگان این مقاله انجام شده، به موضوع اتصالات سازمانی پرداخته نشده است. نویسندگان این مقاله در پژوهش‌های دیگری علاوه بر بررسی سایر مبانی نظری مرتبط با نظریه اتصال سست از قبیل انواع، اشکال و ابعاد، روابط دیالکتیک و... در جامعه آماری دانشگاه آزاد اسلامی به ساختار اتصال سست و بررسی تأثیر این نوع ساختار بر امکان انعطاف‌پذیری و متنوع‌سازی درآمدی و نقش آن در پایداری مالی پرداخته‌اند که نتایج نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و معنادار اتصال سست بر تنوع درآمدی، بهره‌وری، مدیریت هزینه و نیز بر شاخص‌های پایداری مالی از قبیل مدیریت ریسک، کارایی و ظرفیت توسعه و بهبود می‌باشد که مبتنی بر مبانی نظری بوده است. لذا با توجه به شرایط و بحران‌های سال‌های اخیر و مشکلات و چالش‌های مرتبط با پایداری مالی بسیاری از سازمان‌ها که در سطح جهانی نیز مورد بحث است، به مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمانی توصیه می‌شود جهت ایجاد، حفظ و یا بهبود کارایی، عملکرد و پایداری مالی، در مورد اصلاح روابط ساختارهای سازمانی در سطح کلان و خرد، به موضوع اتصالات سازمانی توجه نموده و ساختارهای افقی و عمودی خود را به‌نحوی مورد حفظ، بازنگری یا اصلاح قرار دهند که از طریق ایجاد اتصالات سست سازمانی، زمینه توسعه استراتژی‌های مدیریتی و تجاری و در نتیجه، پایداری بهتر خود را فراهم آورند.

منابع

- حسینی، میرابراهیم (۱۴۰۱). *تغییر و تحول سازمانی*. در: کنفرانس بین‌المللی مدیریت و صنعت، ص ۱-۱۲.
- حقیقی، کفاش؛ مهدی، حاجی پوربهنم؛ مظلومی، نادر؛ مومنی، مصطفی (۱۳۹۴). مدل‌سازی قابلیت نوآوری سازمانی. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۴)، ص ۲۷-۴۰.
- ذوالفقاری، مهدی؛ عشوری خطیبی، نگین (۱۳۹۷). تاثیر گزارشگری مسئولیت اجتماعی (CSR) بر موفقیت رقابتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۱(۲)، ص ۵۴-۶۷.
- زارعی، آرمان (۱۳۹۲). نهادگرایی جدید جامعه‌شناختی؛ رهیافتی برای تحلیل ثبات و تغییر. *روش‌شناسی علوم انسانی*، ۱۹(۷۷)، ص ۱۶۵-۱۹۳.
- شهیدی، سینا؛ امینی خوزانی، محسن؛ سروی، اعظم؛ عربزاده، میثم (۱۴۰۳). نظریه اتصال سست و تحلیل ساختار سازمانی مبتنی بر رویکرد دیالکتیک: رهیافتی نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی. *رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی*، ۴(۱۳)، ص ۴۷-۷۶.
- طاعتی، روزا؛ ابراهیمی، عبدالحمید؛ سعیدنیا، حمیدرضا؛ علیپور درویشی، زهرا؛ طالقانی، محمد (۱۴۰۲). ارائه مدل مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در حوزه بازاریابی سبز با تاکید بر وابستگی به برند از نگاه مصرف‌کنندگان محصولات ارگانیک با رویکرد داده‌بنیاد. *بررسی‌های بازرگانی*، ۲۱(۱۱۸)، ص ۶۱-۸۰.
- <https://doi.org/10.22034/bs.2022.554189.2553>
- عدنان حسون الخفاجی، امیر؛ بهبودی، امید؛ مرادی، محسن (۱۴۰۲). بررسی تاثیر اشتراک دانش سازمانی بر عملکرد نوآوری با نقش میانجی قابلیت نوآوری و تعدیل‌گری مقیاس شبکه‌سازی و قدرت ارتباط (مورد مطالعه شرکت‌های کوچک و متوسط عراق). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۱(۶)، ص ۲۳-۵۹.
- <https://doi.org/10.47176/smok.2023.1568>
- غلامیان، الهام؛ داودی، سید محمدرضا؛ شریفی قزوینی، محمدرضا (۱۴۰۱). طراحی زنجیره تأمین براساس برنامه‌ریزی تصادفی دو مرحله‌ای میانگین - ارزش در معرض خطر شرطی با امکان تجهیز تأمین‌کنندگان در شرایط اختلال. *مدیریت زنجیره تأمین*، شماره ۷۶، ص ۱۱۷-۱۰۷.
- محمدی، امید؛ گیوکی، ابراهیم؛ کبیری، محمدتقی؛ مسلمی، آذر (۱۴۰۱). تبیین مدل شبکه‌کنشگران مسئولیت اجتماعی در حسابداری از منظر نظام راهبری شرکتی. *حسابداری و منافع اجتماعی*، ۱۲(۴)، ص ۸۷-۱۱۴.
- معصومی، هما؛ سلطانی، حسن؛ بابایی‌نژاد شهرآباد، عباس؛ محمدباقری، مهدی؛ سلاجقه، سنجر (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی سرمایه فکری در رابطه بین قابلیت‌های نوآوری تولیدی، فرایندی و اداری با عملکرد سازمانی در دانشگاه پیام نور شیراز. *مطالعات مدیریت و توسعه پایدار*، ۱(۱۴)، ص ۱۲۱-۱۴۶.
- مهاجر، مینا؛ نژادمقدم زنجانی، نیلوفر (۱۴۰۱). واکاوی حقوقی ارتباط میان مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و مسئولیت مدنی محیط‌زیستی. *علوم محیطی*، ۲۰(۳)، ص ۱۰۵-۱۱۶.
- <https://doi.org/10.52547/envs.2021.1097>
- Arango-Vasquez, L. & Gentilin, M. (2021). Organizational couplings: A literature review. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 31(79), p.151-168.
- Baker, G., Gibbons, R. & Murphy, K.J. (2002). Relational Contracts and the Theory of the Firm. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(1), p. 39-84.
- Baldwin, C.Y. & Clark, K.B. (2000). *Design Rules: The Power of Modularity*. The MIT Press

- publisher. Vol. 1.
- Bedford, D.S., Bisbe, J. & Sweeney, B. (2022). The joint effects of performance measurement system design and TMT cognitive conflict on innovation ambidexterity. *Management Accounting Research*, no. 57, p.100805.
- Beekun, R.F. & Glick, W.H. (2001). Organization Structure from a LooseCoupling Perspective: A Multidimensional Approach. *Journal of Decision Sciences*, no. 2, p. 227-250.
- Cabigiosu, A. & Camuffo, A. (2012). Beyond the mirroring hypothesis: Product modularity and interorganizational relations in the air conditioning industry. *Organization Science*, 23(3), p. 686-703.
- Cameron, K.S. & Whetten, D.A. (1983). Models of the organizational life cycle: Applications to higher education. *The Review of Higher Education*, 6(4), p. 269-299.
- Carr, A.S. & Pearson, J.N. (2002). The impact of purchasing and supplier involvement on strategic purchasing and its impact on firm's performance. *International Journal of Operations & Production Management*, 22(9), p. 1032-1053.
- Carter, C.R. & Rogers, D.S. (2008), A framework of sustainable supply chain management: moving toward new theory. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, no. 5, p. 360-387.
- Chatzopoulou, S. (2023). Resilience of the Silo Organizational Structure in the European Commission. *Jurnal of Common Market Studies*, no. 2, p. 545-562.
- Chiang, C. & Chuang, M.C. (2024). Effect of Sustainable Supply Chain Management on Procurement Environmental Performance: A Perspective on Resource DependenceTheory. *Journal of sustainability*, 16(2). <https://doi.org/10.3390/su16020586>.
- Cohen, M.D., March, J.G. & Olsen, J.P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), p. 1-25.
- Cummings, L. (1984). Normal accidents: Living with high-risk technologies. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), p.630-632.
- Dimaggio, P. (1986). Structural Analysis of Organizational Fields: A Blockmodel Approach. *Research in organizational behavior: an annual series of analytical essays and critical reviews*, no. 8, p. 335-370.
- Dobrzykowski, D.D., Tran, O. & Tarafdar, M. (2010). Value co-creation and resource-based perspectives for strategic sourcing. *Strategic Outsourcing an International Journal*, 3(2), p. 106-127.
- Elken, M. & Vukasovic, M. (2019). The Looseness of Loose Coupling: The Use and Misuse of "Loose Coupling". *Theory and Method in Higher Education Research*, no. 5, p. 53-71.
- Froelich, K. (1999). Diversification of revenue strategies: evolving resource dependence in non-profit organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 28(3), p. 246-268.
- Grabner, I., Posch, A. & Wabnegg, M. (2018). Materializing innovation capability: a management control perspective. *Journal of Management Accounting Research*, no. 2, p. 163-185.
- Henderson, R.M. & Clark, K.B. (1990). Architectural innovation—the reconfiguration of existing product technologies and the failure of established firms. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), p. 9-30.

- Henri, J.F. & Wouters, M. (2020). Interdependence of management control practices for product innovation: the influence of environmental unpredictability. *Accounting, Organizations and Society*, no. 7, p. 1-14.
- Hillman, A.J., Withers, M.C. & Collins, B.J. (2009). Resource dependence theory: a review. *Journal of Management*, 35(6), p. 1404-1427.
- Hofman, E., Halman, J. & Song, M. (2016). When to Use Loose or Tight Alliance Networks for Innovation? Empirical Evidence. *Journal of Product Innovation Management*, no.1, p. 1-19.
- Honig, B. & Samuelsson, M. (2021). Business planning by intrapreneurs and entrepreneurs under environmental uncertainty and institutional pressure. *Technovation*, no. 1.p. 1-12.
- Klein, B., Crawford, R.G. & Alchian, A.A. (1978). Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process. *The Journal of Law & Economics*, 21(2), p. 297-326.
- Kumar, A., Choudhary, S., Garza-Reyes, J.R., Kumar, V., Khan, S.A.R. & Mishra, N. (2023). Analysis of critical success factors for implementing Industry 4.0 integrated circular supply chain – moving towards sustainable operations. *Production Planning & Control*, no. 10, p. 984-998.
- Laguir, I., Gupta, S., Bose, I., Stekelorum, R. & Laguir, L. (2022). Analytics capabilities and organizational competitiveness: unveiling the impact of management control systems and environmental uncertainty. *Decision Support Systems*, no. 156, p. 113744.
- Lechner, C., Frankenberger, K. & Floyd, S.W. (2010). Task contingencies in the curvilinear relationships between intergroup networks and initiative performance. *Academy of Management Journal*, 53(4), p. 865-89.
- Leveson, N., Dulac, N., Marais, K. & Carroll, J. (2009). Moving beyond normal accidents and high reliability organizations: a systems approach to safety in complex systems. *Organization Studies*, 30(2-3), p. 227-249.
- Friedland, R. & Alford, R. (1991). *Brining Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions*. The New Institutionalism in Organizational Analysis, University of Chicago Press, Chicago, p. 232-267.
- Fritz, L. & Binder, C.R. (2018). Participation as Relational Space: A Critical Approach to Analysing Participation in Sustainability. *Research Journal of Sustainability*, 10(8), p. 1-29.
<https://doi.org/10.3390/su10082853>
- Galbraith, J. (1973). *Designing Complex Organizations*. Addison-Wesley, Boston.
- Hansen, M.T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), p. 82-111.
- Hussain, S.T., Lei, S., Akram, T., Haider, M.J., Hussain, S.H. & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's Process Model for Organizational Change: The Role of Leadership and Employee Involvement: A Critical Review. *Journal of Innovation and Knowledge*, no. 3, p. 123-127.
- Kurgat, L.J. & Aila, F.O. (2021). Effect of Early Supplier Involvement on Supply Chain Performance in Moi Teaching and Referral Hospital in Kenya. *Journal of Economics, Management Sciences and Procurement*, 1(1), p. 19-31.
- Levitin, G. & Hausken, K. (2010). Separation in homogeneous systems with independent identical elements. *European Journal of Operational Research*, no. 3, p. 625-634.
- March, J.G. & Olsen, J.P. (1976). Ambiguity and Choice in Organizations. *American Journal of*

- Sociology*, no. 84, p. 765-767.
- MacCormack, A., Baldwin, C. & Rusnak, J. (2012). Exploring the duality between product and organizational architectures: A test of the “mirroring” hypothesis. *Research Policy*, 41(8), p. 1309-1324.
- Mosak, H. & Maniaci, M. (1999). *Primer of Adlerian Psychology: The Analytic - Behavioural - Cognitive Psychology of Alfred Adler*. Routledge.
- Novak, S. & Stern, S. (2008). How does outsourcing affect performance dynamics? Evidence from the automobile industry. *Management Science*, no. 12, p. 1963-1979.
- Nunan, D. & Di Domenico, M. (2017). Big Data: A Normal Accident Waiting to Happen? *Journal of Business Ethics*, 145(3), p. 481-491.
- Orton, J.D. & Weick, K.E. (1990). Loosely coupled systems: A reconceptualization. *Academy of Management Review*, no. 15, p.203-223.
- Otley, D. (2016). The contingency theory of management accounting and control: 1980-2014. *Management Accounting Research*, no. 2, p. 45-62.
- Pfeffer, J., Salancik, G.R. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper and Row.
- Perkowski, N. (2019). There are voices in every direction’: Organizational decoupling in Frontex. *Journal of Common Market Studies*, 57(5), p. 1182-1199.
- Perrow, C. (1984). *Normal Accidents: Living with High-Risk Technologies*. Basic Books, New York.
- Rikhardsson, P., Rohde, C., Christensen, L. & Batt, C.E. (2021). Management controls and crisis: evidence from the banking sector. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, no. 4, p. 757-785.
- Rindfleisch, A. & Heide, J.B. (1997). Transaction cost analysis: Past, present and future applications. *Journal of Marketing*, 61(4), p. 30-54.
- Roberts, K. (1990). Some characteristics of high reliability organizations. *Organization Science*, no. 1, p. 160-177.
- Sanchez, R. & Mahoney, J.T. (1996). Modularity, flexibility, and knowledge management in product and organization design. *Strategic Management Journal*, no.17, p. 63-76.
- Scott, W.R. (2001). *Institutions and Organizations*. 2nd Edition. Sage, Thousand Oaks, p. 21-22.
- Shrivastava, S., Sonpar, K. & Pazzaglia, F. (2009). Normal accident theory versus high reliability theory: a resolution and call for an open systems view of accidents. *Human Relations*, 62(9), p.1357-1390.
- Spender, J.C. & Grinyer, P.H. (1996). Organizational renewal. *International Studies of Management and Organization*, 26(1), p. 17-27.
- Spekle, R.F., Van Elten, H.J. & Widener, S.K. (2017). Creativity and control: A paradox - evidence from the levers of control framework. *Behavioral Research in Accounting*, 29(2), p. 73-96.
- Trein, Ph. (2015). *How to compare the coordination of policy sectors? Coupling of actors, institutions and policies*. University of Lausanne.
- Vickery, S.K., Jayaram, J., Droge, C. & Calantone, R. (2003). The effects of an integrative supply chain strategy on customer service and financial performance: An analysis of direct versus indirect relationships. *J. Oper. Management*, 21(5), p. 532-539.

- Weick, K. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administration Science Quarterly*, no. 21, p. 1-19.
- Wong, A. & Sohal, A. (2002). Customers' perspectives on service quality and relationship quality in retail encounters. *Managing Service Quality: An International Journal*, no. 12, p. 424-433.
- Widyastuti, S., Said, M., Siswono, S. & Firmansyah, D.A. (2019). Customer trust through green corporate image, green marketing strategy, and social responsibility: A Case Study. *European Research Studies Journal*, 22(2), p. 83-99.
- Williamson, O.E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting*. Free Press, New York.
- Xie, C., Bagozzi, R.P. & Gronhaug, K. (2019). The impact of corporate social responsibility on consumer brand advocacy: The role of moral emotions, attitudes, and individual differences. *Journal of Business Research*, no. 95, p. 514-530. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.043>.
- Yang, F., Shinkle, G.A. & Goudsmit, M. (2022). The efficacy of organizational control interactions: external environmental uncertainty as a critical contingency. *Journal of Business Research*, no. 139, p. 855-868.
- Zucker, L.G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*, no.13, p. 443-464.